



Le Premium  
131 Boulevard Stalingrad  
69624 Villeurbanne cedex

Tél. : +33 (0)4 26 84 67 67  
Fax : +33 (0)4 26 84 67 60

[www.renaud-avocats.com](http://www.renaud-avocats.com)

**#60**

## La suspension du permis de conduire du salarié n'autorise pas forcément son licenciement

L'usage d'un véhicule étant bien souvent nécessaire à un salarié pour accomplir les missions pour lesquelles il a été recruté, la suspension ou l'annulation du permis de conduire constituent donc des situations fragilisant la relation contractuelle.

Depuis quelques années, la Cour de cassation édifie une jurisprudence équilibrée faisant prévaloir les constats pragmatiques et des mesures graduées

La jurisprudence distingue bien entendu la suspension du permis de conduire résultant d'infractions commises en conduisant dans le cadre de son emploi, de celle résultant d'infractions commises dans le cadre de la vie personnelle.

Les infractions routières commises durant l'exécution du contrat de travail exposent le salarié à des sanctions disciplinaires. Les infractions les plus graves (ex : conduite en état alcoolique ou délit d'excès de grande vitesse) qui conduisent à l'annulation ou la suspension du permis de conduire justifient le licenciement, souvent pour faute grave (Cass. Soc. 30 septembre 2013 n°1217182).

Les infractions plus bénignes peuvent néanmoins, compte tenu de l'effet cumulatif de perte des points conduire à l'annulation du permis de conduire du salarié. Si celle-ci empêche le salarié de continuer à exercer ses fonctions, un licenciement pour cause réelle et sérieuse peut être prononcé.

Cette approche doit en revanche être nuancée lorsque la suspension / annulation résulte de faits issus de la pure vie personnelle.

Dans ce cas aucun licenciement ne peut être prononcé à titre disciplinaire, les faits relevant de la protection de la vie privée. L'employeur peut néanmoins procéder à un licenciement pour cause réelle et sérieuse non disciplinaire fondé sur le trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise lorsque l'emploi implique la conduite permanente d'un véhicule (Cass. Soc. 5 Février 2014 n°12-28897).

Dans un arrêt du 15 avril 2016 (n°15-12.533) le Cour de cassation est venue préciser les conditions dans lesquelles un tel trouble peut être caractérisé alors même que le salarié n'est pas amené à utiliser un véhicule en permanence.

Dans cette affaire un agent de service avait vu son permis suspendu pour conduite en état alcoolique. La Cour a constaté qu'il n'était pas en permanence employé à des activités de conduite et de livraison mais qu'il effectuait également d'autres tâches en magasin (préparation de commandes, chargement, réappro...). Dès lors, elle a considéré que le licenciement ne serait fondé que s'il était démontré qu'il ne pouvait être temporairement affecté à temps plein sur ces missions, ce qui rendrait impossible l'exécution du contrat.

La Haute Juridiction a estimé qu'au regard de l'effectif total (4 000 salariés), des possibilités de remplacement temporaire existaient et à donc invalidé le licenciement.

La recherche de solutions temporaires alternatives au licenciement devient donc un élément clé et seule la preuve de l'impossibilité de reclasser fondera alors le licenciement.